

Wyrok z dnia 13 czerwca 2000 r.

II UKN 595/99

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron w następstwie jakościowych przekształceń określonego stanowiska pracy może być kwalifikowane jako indywidualne zwolnienie z przyczyn dotyczących pracodawcy, choćby nie towarzyszyły mu formalna likwidacja tego stanowiska i utworzenie nowego.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Mariana S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w R. o wypłatę emerytury, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w R. decyzją z dnia 29 maja 1998 r. wstrzymał Marianowi S. (urodzonemu 17 lipca 1939 r.) dalszą wypłatę świadczeń emerytalnych, dokonywaną w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159), powołując się na wyniki kontroli przeprowadzonej w zakładzie pracy uprzednio zatrudniającym wnioskodawcę. W odwołaniu od tej decyzji wnioskodawca – domagający się jej zmiany i zobowiązania organu rentowego do wypłaty świadczeń emerytalnych – twierdził, że jego przejście na emeryturę zostało spowodowane rozwiązaniem umowy o pracę przez zatrudniającego go zakład „G.” S.A. w D. z przyczyn organizacyjnych, gdyż restrukturyzacja zatrudnienia spowodowała zmianę jego zakresu czynności, skutkiem czego dalsze zatrudnienie stało się niemożliwe.

Organ rentowy wnosząc o oddalenie odwołania argumentował, że przyznał wnioskodawcy świadczenie emerytalne błędnie, gdyż rozwiązanie umowy o pracę z Marianem S. nastąpiło na zasadzie porozumienia stron w trybie art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., bez jednoczesnego wskazania przyczyn z art. 1 lub art. 10 tej ustawy i dopiero kontrola przeprowadzona w dniach 18 – 22 maja 1998 r. ujawniła nieprawidłowości w zakresie przyznania wnioskodawcy prawa do wcześniejszej emerytury. Organ rentowy podnosił jednocześnie, iż kontrola wykazała, że w grudniu 1997 r. nie było zwolnień grupowych, gdyż skończyły się one w miesiącu wrześniu 1997 r., zaś z Marianem S. rozwiązano umowę z dniem 30 grudnia 1997 r. i że zarząd Spółki „nie widział” odwołującego się na dotychczas zajmowanym stanowisku, bowiem nie spełniał on oczekiwań pracodawcy w związku ze zmianą zakresu czynności. Jego dotychczasowe stanowisko nie uległo likwidacji i gdyby nałożone zadania spełniał zgodnie z zakresem czynności to mógłby nadać zajmować swe stanowisko.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 9 grudnia 1998 r. [...] oddalił odwołanie Mariana S., podzielając argumentację i stanowisko organu rentowego co do tego, że brak było podstaw do przyznania wnioskodawcy prawa do wcześniejszej emerytury.

Z ustaleń Sądu wynika, że odwołujący się był zatrudniony w Zakładach „G.” S.A. w D. od 1995 r. na stanowisku dyrektora biura zarządu, przy czym zakres jego czynności poszerzono po restrukturyzacji biura przeprowadzonej jesienią 1997 r. Umiejętności Mariana S. nie odpowiadały jednak wymaganiom stawianym na zajmowanym przez niego stanowisku, więc z dniem 31 grudnia 1997 r. rozwiązano z odwołującym się umowę o pracę w oparciu o art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Sąd ustalił ponadto, że jesienią 1997 r. w ramach zwolnień grupowych rozwiązano umowy o pracę ze 199 pracownikami, ale przeprowadzona reorganizacja nie spowodowała zmniejszenia zatrudnienia w biurze zarządu. Utrzymano stanowiska dyrektora biura i inne stanowiska pracowników umysłowych w łącznym wymiarze 7 i 1/4 etatów, a zatrudnienie zmniejszyło się o jednego pracownika fizycznego. W następnym dniu po rozwiązaniu umowy o pracę zawarto z odwołującym się nową umowę o pracę na czas określony na innym stanowisku, w wymiarze 1/2 etatu. Wprawdzie wnioskodawca osiągnął staż pracy wymagany przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r., ale stosunek pracy nie został z nim rozwiązany na warunkach określonych w art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych, tylko z przyczyn dotyczących pracownika. Wołą

pracodawcy było zatrudnienie na stanowisku dyrektora biura zarządu osoby, której przymioty osobiste i wykształcenie dawałyby podstawę do spełnienia oczekiwań pracodawcy związanych z rozszerzeniem zakresu czynności na tym stanowisku. Zatem zmiana pierwotnej decyzji organu rentowego była - w ocenie Sądu pierwszej instancji - prawidłowa i zgodna z art. 80 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.).

Apelację wniesioną przez wnioskodawcę oddalił Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 29 czerwca 1999 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny podkreślił, że zarówno ustalenia kontrolera organu rentowego, jak też ustalenia poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym pokazują, że świadectwo pracy z potwierdzeniem trybu rozwiązania stosunku pracy zostało przez pracodawcę wydane jedynie na użytek sprawy o uzyskanie wcześniejszej emerytury. W dacie owego rozwiązania nie było bowiem przesłanek, które można by w świetle art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1998 r. uznać za zmuszające pracodawcę do redukcji zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, technicznych lub technologicznych. Jeśli zaś nie doszło do zmniejszenia zatrudnienia, to tym samym rozwiązanie w trybie określonym w art. 11 ustawy z powołaniem się na przyczyny z jej art. 1 ust. 1 i 2 było wadliwe, więc zbędne są rozważania na temat ewentualnej zmiany zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku. Decydujące znaczenie ma fakt, że nie uległo ono likwidacji, podobnie jak nie zmniejszyła się w biurze zarządu liczba osób zatrudnionych na stanowiskach pracowników umysłowych. Materiał zgromadzony w sprawie jednoznacznie zresztą świadczy o tym, że faktyczną przyczyną zwolnienia wnioskodawcy był dla pracodawcy zamiar zatrudnienia na stanowisku dyrektora biura zarządu osoby o innych kwalifikacjach i przymiotach zawodowych, mogącej spełnić oczekiwania w nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Zarzuty przedstawione w apelacji stanowią w istocie obszerną polemikę z ustaleniami i stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, zmierzając do wykazania, że zmiana zakresu czynności na zajmowanym stanowisku może stanowić jego likwidację i utworzenie jakościowo innego stanowiska. Argument ten pozostaje jednak bez znaczenia dla merytorycznej oceny zaskarżonego orzeczenia, gdyż art. 1 ust. 1 ustawy jednoznacznie stanowi, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy na jego podstawie jest zmniejszenie zatrudnienia, a nie zmiany zakresu lub nazwy wcześniej wykonywanych czynności.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu wnioskodawcy jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. przez jego błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, iż „zmniejszenie zatrudnienia i zmiany organizacyjne będące podstawą rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy powinny dotyczyć danej komórki organizacyjnej, a nie całego zakładu pracy”, jak też na uznaniu, że „przeprowadzone w zakładzie pracy zmiany organizacyjne, w wyniku których następuje zmniejszenie stanu zatrudnienia, muszą powodować ograniczenie zakresu zatrudnienia lub nominalną likwidację stanowiska pracy, które dotychczas zajmowała osoba zwolniona, mimo że wymienione zmiany organizacyjne wytworzyły sytuację, w której stanowisko o tej samej nomenklaturze co przed zmianami jest stanowiskiem pracy „jakościowo” nowym, o znacznie rozszerzonym zakresie czynności i obowiązków”. Na tej podstawie wnoszący kasację domagał się zmiany zaskarżonego orzeczenia oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego „poprzez zmianę zaskarżonej decyzji ZUS i przywrócenie Marianowi S. wypłacania świadczeń emerytalnych: od dnia 1 czerwca 1998 r.”, względnie uchylenie kwestionowanego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, w obu sytuacjach z uwzględnieniem kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że stanowisko dyrektora biura zarządu zostało u pozwanego pracodawcy poszerzone pod koniec 1997 r. o „obowiązki koordynacyjne w stosunku do działalności wydziałów zajmujących się sprawami pracowniczymi, organizacyjno-prawnymi, kontroli wewnętrznej, bhp, straży przemysłowej oraz o obowiązki nadzorcze w stosunku do zadań księgowości. Tym samym powstało, mimo braku formalnej likwidacji poprzedniego, nowe stanowisko pracy, którego wykonywanie wymagało zupełnie nowych kwalifikacji i predyspozycji niż te, które wystarczały do realizowania dawniejszych obowiązków przypisanych dyrektorowi biura zarządu”. Ta jakościowa zmiana stanowiska pracy wnioskodawcy była elementem szerokiej gamy reorganizacyjnych przedsięwzięć pracodawcy, w ramach których stosunki pracy zostały rozwiązane ze 199 pracownikami. Nie ma zatem znaczenia, że w biurze zarządu Spółki, a więc w komórce, w której pracował wnioskodawca, zatrudnienie pracowników umysłowych pozostało na dotychczasowym poziomie. Przepis art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach „w sposób jednoznaczny nie odwołuje się bowiem w swej treści do zmniejszenia zatrudnienia w

danej komórce organizacyjnej czy też do likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy, lecz wskazuje na zmniejszenie zatrudnienia w skali całego zakładu”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji, wyznaczonych zwłaszcza przez przytoczone podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC), a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Konstrukcja niniejszej skargi stwarza zresztą dodatkowe ograniczenie przedmiotu kasacyjnej kontroli kwestionowanego rozstrzygnięcia. Kasacja nie podnosi bowiem zarzutów naruszenia przepisów procedury, zwłaszcza przepisów o zasadach gromadzenia i oceniania dowodów, a to sprawia, że nawet w ten pośredni sposób nie wolno w postępowaniu kasacyjnym kwestionować ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia zapadłego w drugiej instancji. Innymi słowy, ustalenia te są dla Sądu Najwyższego wiążące.

Wśród tych ustaleń, przejętych z postępowania pierwszoinstancyjnego, a nawet odwołujących się do ustaleń kontroli przeprowadzonej przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym, jest zwłaszcza fakt fikcyjności przyczyny rozwiązania stosunku pracy ze skarżącym i wydania mu świadectwa pracy o zastosowaniu trybu porozumienia stron uregulowanego w art. 11 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) „jedynie na użytek sprawy o uzyskanie wcześniejszej emerytury”. W momencie tego rozwiązania nie istniała bowiem – zdaniem Sądu – żadna przesłanka „uzasadniająca twierdzenie o zmniejszeniu zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych czy organizacyjnych lub innych taksatywnie wymienionych w art. 1 ust. 1 i 2 ustawy.” Sąd ustalił ponadto, że stanowisko pracy skarżącego nie uległo likwidacji i nie zmniejszyła się liczba pracowników umysłowych zatrudnionych w biurze zarządu, a „faktyczną przyczyną rozwiązania umowy z Marianem S. była wola pracodawcy, aby na stanowisko dyrektora biura zarządu zatrudnić osobę o innych kwalifikacjach i przymiotach zawodowych, która spełniałaby jego oczekiwania w nowej sytuacji ekonomicznej”. Innymi słowy, gdyby skarżący miał kwalifikacje i przymioty zawodowe adekwatne do potrzeb pracodawcy w warunkach gospodarki rynkowej, to mógłby

nadal zajmować dotychczasowe stanowisko. Jeszcze inaczej rzecz ujmując, sporne zwolnienie nastąpiło z przyczyn dotyczących skarżącego, a nie jego pracodawcy.

W świetle powyższych ustaleń Sąd drugiej instancji nie mógł zastosować § 1 ust. 1 rozporządzenia rady Ministrów z dnia 25 marca 1997 r. w sprawie zasad wcześniejszego przechodzenia na emeryturę pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U. Nr 29, poz. 159) i musiał oddalić apelację strony skarżącej. Bez próby podważenia tych ustaleń przy pomocy zarzutów procesowych, wytykających zwłaszcza niewyjaśnienie kwestii „jakościowej” modyfikacji stanowiska dyrektora biura zarządu, kasacja była z góry skazana na niepowodzenie. Inna sprawa, że teza o takim właśnie charakterze przemiany stanowiska skarżącego została w kasacji przedstawiona na płaszczyźnie zarzutu materialnoprawnego i wypadła wyjątkowo nieprzekonywająco. Wnoszący kasację napisał, że stanowisko wnioskodawcy zostało poszerzone o „obowiązki koordynacyjne” wobec niektórych wydziałów przedsiębiorstwa pracodawcy oraz o „obowiązki nadzorcze” w stosunku do zadań księgowości, co bez formalnej likwidacji tego stanowiska stworzyło w istocie nowe stanowisko, wymagające „zupełnie nowych kwalifikacji i predyspozycji”. Kasacja operuje więc – delikatnie mówiąc – samymi ogólnikami, sugerując, że stanowisko dyrektora biura zarządu nie obejmowało wcześniej żadnych obowiązków koordynacyjno-nadzorczych i pracodawca zadowolął się bardzo przeciętnymi (zwykłymi) kwalifikacjami oraz predyspozycjami zawodowymi. Tymczasem można sobie wyobrazić sytuację, w której rodzaj czynności wykonywanych na danym stanowisku ma ulec jakościowym przekształceniom, a mimo to pracodawca nie dokonuje formalnej likwidacji dotychczasowego i utworzenia nowego stanowiska, tylko zachowuje je pod dotychczasową nazwą, chociaż ze względu na trwałe i istotny charakter przekształcenia porozumienia się z pracownikiem co do zmiany treści bądź rozwiązania stosunku pracy albo też dokonuje jego zmieniającego czy definitywnego wypowiedzenia. Pracownik dotknięty niekorzystnymi skutkami podobnej zmiany, a więc tracący dotychczasowe zatrudnienie, nie powinien być traktowany gorzej niż w razie formalnej likwidacji stanowiska pracy.

Jeżeli jednak likwidacja (formalna czy nieformalna) danego stanowiska jest połączona z utworzeniem innego (jakościowym przekształceniem dotychczasowego), to w świetle art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie dochodzi do „zmniejszenia zatrudnienia”, rozumianego w utrwalonym orzecznictwie jako bilans pracowników zwalnianych i zatrudnianych w okresie trzech miesięcy w tej samej grupie zawo-

dowej i w związku z tymi samymi okolicznościami, a więc np. – jak w okolicznościach sprawy – w grupie pracowników umysłowych reorganizowanego biura zarządu Spółki będącej pracodawcą skarżącego. Taka „nieformalna likwidacja” czy też „jakościowe przekształcenie” dotychczasowego stanowiska pracy może natomiast być kwalifikowana jako przejaw stosowania art. 10 ust. 1 ustawy, dotyczącego indywidualnych zwolnień z przyczyn określonych w jej art. 1 ust. 1. To samo dotyczy takich zwolnień indywidualnych następujących za porozumieniem stron. Kasacja nie stawia jednak zarzutu naruszenia przepisów normujących reżym zwolnień indywidualnych na mocy umowy kontrahentów.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====